

**PENGARUH DESAIN ORGANISASI DAN TIPE KEPRIBADIAN A
TERHADAP TINGKAT STRES KARYAWAN PT. SEKAWAN
KARYATAMA MANDIRI SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen



Oleh :

RISKA SETYA MARETINDA
0612010154/FE/EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2011**

SKRIPSI

**PENGARUH DESAIN ORGANISASI DAN TIPE KEPRIBADIAN A
TERHADAP TINGKAT STRES KARYAWAN
PT. SEKAWAN KARYATAMA MANDIRI
SIDOARJO**

Yang diajukan

RISKA SETYA MARETINDA
0612010154/FE/EM

**Telah Dipertahankan Dihadapan dan Diterima Oleh
Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal 24 Februari 2011**

**Pembimbing :
Pembimbing Utama**

**Tim Penguji :
Ketua**

Wiwik Handayani, SE., MSi

Dr. H. Ali Maskun, SE., Ms

Sekretaris

Drs. Ec. H. Suprijono, MM

Anggota

Wiwik Handayani, SE., MSi

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"**

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM
NIP. 030 217 167

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan karunia-Nya, sehingga penulisan dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian A Terhadap Tingkat Stres Karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo”.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis dengan segenap kerendahan dan ketulusan hati untuk menyampikan ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu guna mendukung kelancaran penyusunan skripsi ini.

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin N, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi., selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
4. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

5. Ibu Wiwik Handayani, SE. MSi., selaku Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan, meluangkan waktu dan memberikan bimbingan guna membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa.
7. Didedikasikan untuk mama tercinta Alm. Hj. Sri Kamiastuti dan Ayah H. Imam Syadi’ie atas segala bantuan, bimbingan, arahan kepadaku selama ini.
8. Keluarga Om. Burhan Mahebu atas kesediaanya mengijinkan penulis menjadikan perusahaannya sebagai objek penelitian. Juga keluarga Papa Sahat Munthe dan pi’Ucok atas segala dukungan, bantuan, dan motivasinya.
9. Rani ’betet’ atas bantuan print-printnannya. Oya’, Wahyu, Dea, Atin, Ulied, Farid, Waskito atas penyemangat hari-hari dikampus tercinta.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam melakukan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran penulis harapkan guna meningkatkan mutu dari penulisan skripsi ini. Penulis juga berharap, penulisan skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalaminya di masa yang akan datang.

Surabaya, Februari 2011

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
Abstraksi	xi
 Bab I Pendahuluan	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.4.1. Manfaat Bagi Perusahaan	8
1.4.2. Manfaat Bagi Pihak Lain	8
 Bab II Tinjauan Pustaka	
2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	9
2.2. Landasan Teori	10
2.2.1. Stres Kerja	10
2.2.1.1. Pengertian Stress Kerja	10
2.2.1.2. Faktor-faktor Penyebab Stres	11
2.2.1.3. Indikator Stress Kerja	16
2.3. Perilaku Karyawan	16

2.3.1. Pengertian Perilaku Karyawan	16
2.3.2. Kemampuan, Ketrampilan dan Prestasi	17
2.4. Dimensi Desain Organisasi	18
2.4.1. Teori Dimensi Desain Organisasi	18
2.4.2. Tipe Dimensi Desain Organisasi	19
2.4.3. Bentuk Desain Organisasi	22
2.4.4. Dimensi Design Organisasi Perusahaan	24
2.5. Kepribadian	25
2.5.1. Teori Kepribadian	25
2.5.2. Faktor-faktor Pembentuk Kepribadian	27
2.5.3. Kepribadian Tipe A	28
2.5.3.1. Pengertian Tipe Kepribadian A	28
2.5.3.2. Indikator Kperibadian Tipe A	29
2.5.4. Pengaruh Desain Organisasi terhadap Stres Kerja	29
2.5.5. Pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Stres Kerja	30
2.6. Model Konseptual	31
2.7. Hipotesis	31

Bab III Metode Penelitian

3.1. Definisi Operasional	32
3.1.1. Definisi Operasional Variabel	32
3.1.2. Pengukuran Variabel	35
3.2. Teknik Penentuan Sampel	36
3.2.1. Populasi	36

3.2.2. Sampel	37
3.3. Teknik Pengumpulan Data	38
3.3.1. Jenis Data	38
3.3.2. Sumber Data	38
3.3.3. Pengumpulan Data	38
3.4. Uji Kualitas Data	39
3.4.1. Uji Outlier Univariat dan Multivariat	39
3.4.1.1. Uji Outlier Univariat	39
3.4.1.2. Uji Outlier Multivariat	40
3.4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	40
3.4.3. Uji Normalitas Data	41
3.5. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis	41
3.6. Asumsi Model (<i>Structural Equation Modelling</i>)	42
3.6.1. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal	45
3.6.2. Pengujian model dengan Two-Step Approach	45
3.6.3. Evaluasi Model	46

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Evaluasi Model	51
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.1.2. Struktur Organisasi	52
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	58
4.2.1. Gambaran Umum Keadaan Responden	58
4.2.2. Deskripsi Variabel Desain Organisasi (X_1)	60

4.2.3. Deskripsi Variabel Kepribadian Tipe A (X_2)	67
4.2.4. Deskripsi Variabel Stres Kerja (Y)	68
4.3. Deskripsi Hasil Analisis Dan Uji Hipotesis	71
4.3.1. Uji Normalitas Sebaran dan Linieritas	71
4.3.2. Evaluasi atas <i>Outlier</i>	73
4.3.3. Deteksi <i>Multicollinierity</i> dan <i>Singularity</i>	74
4.3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	74
4.3.5. Pengujian Model Dengan <i>One-Step Approach</i>	79
4.3.6. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal	80
4.4. Pembahasan	81
4.4.1. Pengaruh Desain Organisasi Terhadap Tingkat Stres Kerja	81
4.4.2. Pengaruh Tipe Kepribadian A Terhadap Tingkat Stres Kerja	83
Bab V Kesimpulan dan Saran	
5.1. Kesimpulan	85
5.2. Saran	85

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Absensi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Selama Bulan Mei – Juli 2010	5
Tabel 3.1	Goodnes to fit indices	47
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	59
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4.5.	Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Dimensi Formalisasi (X_{11})	61
Tabel 4.6.	Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Dimensi Spesialisasi ($X_{1,2}$)	62
Tabel 4.7.	Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Dimensi Hierarki Otoritas ($X_{1,3}$)	63
Tabel 4.8.	Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Dimensi Kompleksitas ($X_{1,4}$)	64
Tabel 4.9.	Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Dimensi Sentralisasi ($X_{1,5}$)	65
Tabel 4.10.	Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Dimensi Lingkungan ($X_{1,6}$)	66
Tabel 4.11.	Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kepribadian Tipe A (X_2)	67

Tabel 4.12. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Dimensi Fisiologis (Y_1)	69
Tabel 4.13. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Dimensi Psikologis (Y_2)	70
Tabel 4.14. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Dimensi Perilaku (Y_3)	71
Tabel 4.15. Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4.16. Hasil Pengujian <i>Outlier Multivariate</i>	73
Tabel 4.17. Faktor Loading dan Konstruk dengan Confirmatory Factor Analysis	75
Tabel 4.18. Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i>	76
Tabel 4.19. Construct Reliability & Variance Extrated	78
Tabel 4.20. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i>	80
Tabel 4.21. Hasil Pengujian Kausalitas	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hubungan antara Organisasi dan Lingkungan	22
Gambar 4.1 Contoh Model Pengukuran Variabel Tipe Kepribadian	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	53
Gambar 4.2. Model Pengukuran Kausalitas <i>One Step Approach</i>	79



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden
Lampiran 3	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 4	Hasil Pengujian <i>Outlier Multivariate</i>
Lampiran 5	Faktor Loading dan Konstruk dengan Confirmatory Factor Analysis
Lampiran 6	Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i>
Lampiran 7	<i>Construct Reliability & Variance Extrated</i>
Lampiran 8	Hasil Pengujian Kausalitas

Pengaruh Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian A Terhadap Tingkat Stres Karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo

Riska Setya Maretinda

Abstraksi

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh desain organisasi dan pengaruh kepribadian tipe A terhadap stres kerja karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri. Pengembangan sumber daya manusia, sangat penting dalam suatu perusahaan. Strategi dasar yang harus dimiliki suatu perusahaan adalah bagaimana perusahaan mengubah dan meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai sasaran perusahaan. Desain organisasi dibutuhkan untuk membentuk adanya tingkat kreatifitas inisiatif, dalam mengembangkan tugasnya dalam perusahaan. Desain organisasi merupakan pola menyeluruh dan menjadi faktor kunci yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Kepribadian merupakan bentuk dari adaptasi dengan lingkungan, kepribadian yang memiliki pengaruh dengan stres kerja adalah kepribadian tipe A. Stres kerja merupakan situasi ketegangan atau emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan sangat besar. Bagi perusahaan, stres membebani biaya melalui penurunan tingkat kinerja

Penelitian ini dilakukan di PT. Sekawan Karyatama Mandiri, dimana perusahaan tersebut mengalami masalah dengan tingginya tingkat absensi karyawan selama bulan Mei-Juni 2010. Variabel yang digunakan adalah: Desain Organisasi (X1), Kepribadian Tipe A (X2) dan Stres Kerja (Y), dengan skala pengukuran skala interval. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri yang berjumlah 315 orang, dengan sampel mereka yang telah bekerja minimal 2 tahun, yang berjumlah 249 orang Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM).

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa, desain organisasi dan kepribadian tipe A berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri.

Keywords: desain organisasi, kepribadian tipe A, stres kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dengan semakin pesatnya perkembangan ekonomi dan teknologi dewasa ini, diharapkan mampu tercapainya pembangunan ekonomi secara nasional seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan juga ketatnya persaingan industri, banyak pula masalah yang dihadapi dilingkungan perusahaan. Peranan manusia sebagai tenaga kerja dalam perusahaan sangatlah penting dimana semua operasional dari proses produksi, memasarkan product, melakukan penjualan dan memberikan pelayanan jasa dilakukan oleh manusia sebagai motor penggerak utama.

Dalam manajemen modern Indonesia, sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi barang maupun jasa, harus lebih baik dari itu yakni harus sesuai dengan cita-cita Bangsa Indonesia untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya. Pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam suatu perusahaan, sebab masyarakat harus mempunyai pengetahuan yang cukup tentang sumber daya manusia dalam mengolah sumberdaya alam masyarakat juga harus mempunyai kemampuan dalam menghadapi tantangan yang akan dihadapi dimasa yang akan datang.

Strategi dasar yang harus dimiliki dalam suatu organisasi perusahaan mengenai sumber daya manusia adalah bagaimana organisasi atau perusahaan mengubah dan meningkatkan para karyawan agar sasaran perusahaan yang telah ditentukan dapat tercapai. Perusahaan juga melakukan upaya perbaikan struktur,

bagaimana meningkatkan kualitas manusia dalam usia produktif termasuk persiapan bagi mereka yang berusia praproduktif dan pengembangan atau mempertahankan pada usia pasca produksi.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dikarenakan manusia adalah sumber daya yang potensial untuk dikembangkan dan peranannya yang begitu vital dan paling menentukan dibandingkan dengan unsur-unsur sumberdaya lainnya. Luasnya ruang lingkup sumberdaya manusia yang meliputi kegiatan-kegiatan pokok, seperti desain organisasi dan pekerjaan, staffing, sistem reward, manajemen performansi, pengembangan pekerjaan dan organisasi, sistem komunikasi dan relasi publik (Russel & Bernandin, 1993 : 4).

Desain organisasi dibutuhkan untuk membentuk adanya tingkat kreatifitas inisiatif, ketergantungan individu dalam mengembangkan tugas-tugasnya dalam organisasi, tingkat kerjasama antar unit atau sejauh mana koordinasi yang dilakukan untuk mendorong unit-unit atau bagian-bagiannya, tingkat hubungan dari manajemen dalam arti sejauh mana para manajer memberikan motivasi, mengadakan komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahannya selain itu aturan-aturan dan pengawasan langsung yang dilakukan para pimpinan organisasi dalam mengendalikan perilaku bawahannya dan aturan-aturan dalam organisasi apakah berjalan dengan penuh birokrasi ataukah tidak, sehingga nantinya akan diketahui apakah terdapat hambatan yang cukup berarti atau tidak bagi perusahaan. Cara kerja seorang karyawan sangat penting bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan mengetahui carakerjanya, seorang karyawan dapat mengetahui sampai

dimana kemampuan dan ini dapat memberi pengaruh kinerja bagi karyawan tersebut, bagi perusahaan dengan mengetahui cara kerja karyawannya dapat menilai atau mengevaluasi kecurangan/kelebihan mereka. Hal ini perlu diperhatikan karena kesuksesan perusahaan dilihat dari produktivitas karyawannya. Oleh karena itu karyawan perlu diberi pengertian terhadap desain organisasi. Desain organisasi merupakan pola menyeluruh bagaimana organisasi dan menjadi faktor kunci yang menentukan kelangsungan hidup organisasi. Hanafi (2003:236).

Kepribadian manusia merupakan suatu organisasi yang dinamis di dalam diri seorang individu, dari sistem psikofisiknya yang menentukan suatu tanggapan yang bersifat unik terhadap lingkungannya. Kepribadian merupakan bentuk dari dalam diri juga akibat dari adaptasi dengan lingkungannya, kepribadian yang memiliki pengaruh dengan stres kerja adalah kepribadian tipe A. hal ini dipengaruhi oleh jenis pekerjaan dan seberapa besar tuntutan waktu yang ada di lingkungannya, secara umum digambarkan bahwa kepribadian tipe A selalu meletakkan diri mereka dibawah tekanan waktu yang konstan, selalu berorientasi pada pekerjaan, melakukan pekerjaan sebanyak mungkin dalam jangka waktu singkat.

Menurut Luthans (2002) dalam Sutanto dan Djohan (2006) kepribadian tipe A memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat stres yang tinggi. Sebab mereka menempatkan diri mereka pada suatu tekanan waktu dengan menciptakan suatu batas waktu tertentu untuk kehidupan mereka. Menurut Robbins (2001:63) kepribadian tipe A beroperasi pada stress kerja tingkat sedang sampai tinggi.

Mereka merupakan subjek bagi sendirinya pada tekanan waktu yang kurang lebih sinambung, menciptakan untuk diri sendiri suatu kehidupan penuh tenggat (*deadline*). Oleh karena itu pada penelitian ini lebih di fokuskan pada kepribadian tipe A karena memiliki pengaruh terhadap stress.

Stres kerja merupakan situasi ketegangan atau emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan sangat besar, karena adanya hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres merupakan suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), pikiran, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak serta tidak terkontrol. Stres dinyatakan merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak (Kitchel, 2002:2).

Bagi perusahaan, stres membebani biaya melalui kemungkinan dan menurunkan tingkat kinerja karena dapat terjadi bahwa seorang pekerja yang secara fisik kelihatan normal secara mental kehadirannya tidak berarti. Stres juga akan memengaruhi kualitas pengambilan keputusan dalam perusahaan.

Perubahan yang terjadi dalam praktik pekerjaan seperti diperkenalkannya teknologi baru atau diukur melalui tingginya tingkat kemungkinan, cepatnya pergantian staf, memburuknya hubungan industri dan pelanggan, semakin buruknya keamanan kerja atau rendahnya quality control.

Penelitian ini dilakukan di PT. Sekawan Karyatama Mandiri, perusahaan swasta yang berbentuk badan hukum dan berkedudukan di Sidoarjo, Jawa Timur.

Dalam kegiatan produksinya perusahaan ini sesuai pesanan yaitu pembuatan komponen rel pintu garasi, daun pintu dan kusen dari besi, daun pintu, jendela dan kusen dari karya serta pagar besi & wiremesh. Peneliti menemukan permasalahan yang cukup mengawatirkan yaitu tingginya tingkat absensi para karyawan yang tidak masuk karena berbagai alasan. Adanya beban kerja yang harus segera diselesaikan cukup banyak dan ada target dari pelanggan atau konsumen setiap penyelesaian tugas membuat karyawan harus bekerja extra keras dalam setiap penyelesaian pekerjaan sehingga pada akhirnya membuat para karyawan mengalami tekanan yang tinggi dalam bekerja sehingga lama-kelamaan para karyawan mengalami stres kerja yang tinggi. Oleh karena itu beberapa bulan ini para karyawan banyak yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan karena mengalami tekanan kerja yang tinggi sehingga para karyawan mengalami stres kerja. Banyaknya karyawan yang mengalami stres kerja ditunjukkan dengan tekanan darah yang tinggi, kurang dapat dapat berkomunikasi dengan rekan kerja, mudah gugup apabila diajak berbicara, pola makan yang tidak teratur. Berikut ini data absensi karyawan yang tidak masuk kerja pada PT. Sekawan Karyatama Mandiri selama bulan Mei-Juli 2010 :

**Tabel 1.1 Daftar Absensi PT. Sekawan Karyatama Mandiri
Selama Bulan Mei – Juli 2010**

Bulan	Jumlah Karyawan		Sakit	Izin	Alasan	Persentase
	Pria	Wanita				
Mei	270	45	5	16	19	12,6
Juni	270	45	15	15	28	18,4
Juli	270	45	16	11	15	13,3

Sumber : PT. Sekawan Karyatama Mandiri, Bulan Mei – Juli 2010

Dari keterangan data tabel 1.1. diatas, diketahui bahwa tingkat absenti PT. SKTM selama kurun waktu 3 bulan (Mei-Juli 2010) banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan dan ditiap bulannya mengalami peningkatan. Terjadinya absensi diidentifikasi terdapat banyaknya karyawan tersebut mengalami stres kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja menurut Luthans (2002) dalam Sutanto dan Djohan (2006) disebabkan oleh disain organisasi dan kepribadian. Desain organisasi yang menentukan bagaimana suatu organisasi menjalankan prosesnya. Dalam hal ini misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung dapat menjadi tekanan kondisi saat karyawan bekerja, sehingga menyebabkan stres. Menurut Robbins (2003:580) hal lain dalam desain organisasi yang dapat menyebabkan stres antara lain, level diferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Tipe kepribadian yang cenderung mengalami stres kerja yang tinggi adalah tipe kepribadian A karena lebih cepat untuk mengalami kemarahan yang apabila ia tidak dapat menangani hal tersebut, individu tersebut akan mengalami stres karena lebih mementingkan daya saing dengan cara memiliki waktu kerja yang panjang dan seringkali membuat keputusan yang terbatas yang menjadikan kurang kreatif.

Dengan adanya pengaruh dari desain organisasi dan tipe kepribadian A karyawan yang merasa aterteka akan mengalami stres yang menyebabkan

penurunan pada produktifitas maupun masalah pada kesehatan individu. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti ingin mengambil judul "Pengaruh Desain Organisasi dan Kepribadian Tipe A Terhadap Tingkat Stres Karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo"

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Desain Organisasi berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri?
2. Apakah kepribadian tipe A berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh desain organisasi terhadap stres kerja karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian tipe A terhadap stres kerja karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya bermanfaat sebagai input dan bahan pertimbangan dalam mengadopsi masalah yang sedang dihadapi PT. Sekawan Karyatama Mandiri hingga membantu perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan selanjutnya sehubungan dengan masalah tersebut.

1.4.2. Manfaat Bagi Pihak Lain

Hendaknya penelitian ini memberikan tambahan informasi untuk penelitian lebih lanjut khususnya penelitian tentang personalia dan bagaimana cara memberikan semangat pada karyawan untuk mau bekerja lebih giat lagi.

